



# Henkilöstöraportti 2024

Heke-tiimi 19.2.2025 ■ Johtoryhmä 5.3.2025 ■ YT-ryhmä 13.3.2025 ■ Hallitus 13.3.2025



# Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstötuloslaskelma .....	4
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	5
3.1	Henkilöstön määrä ja rakenne .....	6
4	Henkilöstön kehittäminen .....	8
4.1	Henkilöstöstrategia .....	9
4.2	Henkilöstön kehittämistiimi .....	10
4.3	Rekrytoinnit.....	10
4.4	Työnantajakuvan, rekrytointiprosessin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen .....	10
4.5	Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen.....	11
4.5.1	Koulutusrakenne ja pätevyys .....	11
4.5.2	Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	13
4.6	Kansainvälinen toiminta .....	14
5	Työhyvinvointi .....	15
5.1	Poissaolot .....	15
5.2	Yhteistyö työterveyshuollon kanssa.....	17
5.3	Kuntoutus.....	18
5.4	Eläköityminen.....	18
5.5	Henkilöstökysely.....	19
5.6	Muu henkilöstön työhyvinvointi .....	21
5.6.1	Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus.....	21
5.6.2	Aloitetoiminta .....	21
5.6.3	Henkilöstöviestintä.....	21
5.6.4	Etätyö ja hybridimalli.....	22
5.6.5	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet, tapahtumat ja toiminta.....	22
5.6.6	Henkilöstön SAKU-toiminta.....	23
5.6.7	Työmerkkipäivämuistaminen .....	24
6	Yhteenveto .....	24

## Kuvat

Kuva 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2022–2024 .....	5
Kuva 2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma 31.12.2024 .....	7
Kuva 3 Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2022–2024 .....	8
Kuva 4 Kpedun henkilöstön osaamisen kehittämisen malli.....	9
Kuva 5 Henkilöstöstrategia .....	9
Kuva 6 Opetus- ja muun henkilöstön koulutusrakenne 2023 .....	11
Kuva 7 Henkilöstön koulutustasoindeksi 2023 .....	12
Kuva 8 Opetushenkilöstön pätevyytiedot 2022–2024.....	12
Kuva 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2022–2024 .....	16
Kuva 10 Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2024.....	17
Kuva 11 Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva) .....	18
Kuva 12 Henkilöstön eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2015–2024 .....	19
Kuva 13 Oma työ, Henkilöstökysely 2024 .....	20
Kuva 14 Yhteisöllisyys, Henkilöstökysely 2024 .....	20
Kuva 15 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kpedussa ja lähityöyhteisössä, Henkilöstökysely 2024 .....	20

## Taulukot

Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma 2024 .....	4
Taulukko 2 Henkilötyövuosikertymä 2022–2024 .....	5
Taulukko 3 Henkilöstömäärä 2022–2024 .....	6
Taulukko 4 Vakituiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2024.....	6
Taulukko 5 Opetus- ja muu henkilöstö palvelualueittain 31.12.2024 .....	7
Taulukko 6 Alkaneeet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet 2024 .....	7
Taulukko 7 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2022–2024.....	14
Taulukko 8 Sairauspoissaolot 2022–2024.....	15
Taulukko 9 Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan .....	15
Taulukko 10 Osuus henkilöstöstä, joilla sairauspoissaoloja/ ei lainkaan sairauspoissaoloja .....	16
Taulukko 11 Kuntoutuksiin osallistujat 2022–2024 .....	18
Taulukko 12 Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet 2024 .....	22

# 1 Johdanto

Henkilöstöraportti antaa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän johdolle, luottamushenkilöille, henkilöstöasioista vastaaville sekä myös henkilöstölle itselleen tietoa koulutusyhtymän henkilöstövoimavaroista, henkilöstön osaamisesta ja työhyvinvoinnista. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös muutostilanteissa.

Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2024) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR-järjestelmästä. Osa tiedoista on täydennetty eri osa-alueita koordinoivilta henkilöiltä erikseen keräämällä.

Henkilöstöraportin ohella henkilöstöjohtamisen ja toiminnan suunnitelmallisuutta ohjaavat strategia, henkilöstöstrategia, yhtymäsuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä erilaiset henkilöstöohjeistukset.

Loppuvuodesta 2024 käynnistyivät tuotannolliset ja taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, jotka jatkuivat tammikuuhun 2025. Neuvottelujen tuomat säästöt ja henkilöstövaikutukset konkretisoituvat vuonna 2025.

Kokkolassa 5.3.2025

Ari Maunuksela  
johtaja

Elina Seppä-Jokela  
henkilöstö- ja työhyvinvointipäällikkö

## 2 Henkilöstötuloslaskelma

Henkilöstötuloslaskelma on tuloslaskelman tilien mukaan muokattu malli, jossa henkilöstökulut on jaoteltu mahdollisimman tarkasti kirjanpitoaineiston pohjalta.

	2022	2023	2024
<b>TOIMINTATUOTOT YHTEENSÄ</b>	<b>39 160 989,36</b>	<b>40 803 934,88</b>	<b>41 548 936,02</b>
TOIMINTAKULUT			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot			
Vakinaisten palkat	-19 307 281,18	-20 206 776,19	-20 417 905,37
Erilliskorvaukset	-220 386,23	-237 267,97	-205 105,69
Tukiopetus ja kerhotunnit	0,00	0,00	0,00
Tuntipalkat	-226 058,10	-290 548,45	-332 878,00
Sairausloman sijaiset	-1 464,76	-769,92	0,00
Äitiysloman sijaiset	-11 682,73	0,00	0,00
Vuosiloman sijaiset	0,00	0,00	0,00
Muut sijaiset	-28 625,35	-146,71	-417,60
Ansionmenetyskorvaukset	-536,58	-120,77	-221,87
Kokouspalkkiot	-92 110,00	-78 340,00	-63 900,00
Asiantuntijapalkkiot	-16 766,64	-20 244,16	-24 201,55
Työllistämistuella palkatut	0,00	0,00	0,00
Jaksotetut palkat	-25 259,21	-99 005,87	-91 959,61
Aktivoituidut palkat/INVEST. ti	-40 950,85	-33 657,97	-29 960,90
Aktivoituidut palkat/INVEST.tilis	40 950,85	33 657,97	29 960,90
Erilliskorvaukset/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Tuntiopettajat/lähdeveron alaiset	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökorvaukset	<b>255 394,35</b>	<b>192 691,37</b>	<b>131 279,39</b>
Sairausvakuutuskorvaukset	255 394,35	192 691,37	131 279,39
Tapaturmakorvaukset	0,00	0,00	0,00
Muut KELA:n korvaukset	0,00	0,00	0,00
Muut henkilöstömenojen korjauserät	0,00	0,00	0,00
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>-19 674 776,43</b>	<b>-20 740 528,67</b>	<b>-21 005 310,30</b>
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	<b>-3 817 908,48</b>	<b>-3 430 405,46</b>	<b>-3 470 752,94</b>
KVTEL-eläkemaksut	-3 817 908,48	-3 430 405,46	-3 470 752,94
Muut henkilösivukulut	<b>-677 194,55</b>	<b>-815 714,45</b>	<b>-554 570,77</b>
Sosiaaliturvamaksut	-264 284,61	-307 255,72	-253 757,12
Työttömyysvakuutusmaksut	-368 338,90	-373 590,16	-204 164,51
Tapaturmamaksut	-44 571,04	-134 868,57	-96 649,14
Henkilösivukulut yhteensä	<b>-4 495 103,03</b>	<b>-4 246 119,91</b>	<b>-4 025 323,71</b>
<b>HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ</b>	<b>-24 169 879,46</b>	<b>-24 986 648,58</b>	<b>-25 030 634,01</b>
<b>MUUT TOIMINTAKULUT</b>	<b>-12 382 238,91</b>	<b>-12 966 903,82</b>	<b>-12 982 043,10</b>
<b>TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ</b>	<b>-36 552 118,37</b>	<b>-37 953 552,40</b>	<b>-38 012 677,11</b>
<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>2 608 870,99</b>	<b>2 850 382,48</b>	<b>3 536 258,91</b>
<b>RAHOITUSTUOTOT JA KULUT</b>	<b>-126 093,04</b>	<b>-410 410,82</b>	<b>-611 914,05</b>
<b>VUOSIKATE</b>	<b>2 482 777,95</b>	<b>2 439 971,66</b>	<b>2 924 344,86</b>
POISTOT JA ARVONALENTUMISET	-2 931 657,62	-3 047 948,02	-3 326 040,25
SATUNNAISET TUOTOT	0,00	0,00	0,00
SATUNNAISET KULUT	0,00	0,00	0,00
<b>TILIKAUDEN TULOS</b>	<b>-448 879,67</b>	<b>-607 976,36</b>	<b>-401 695,39</b>

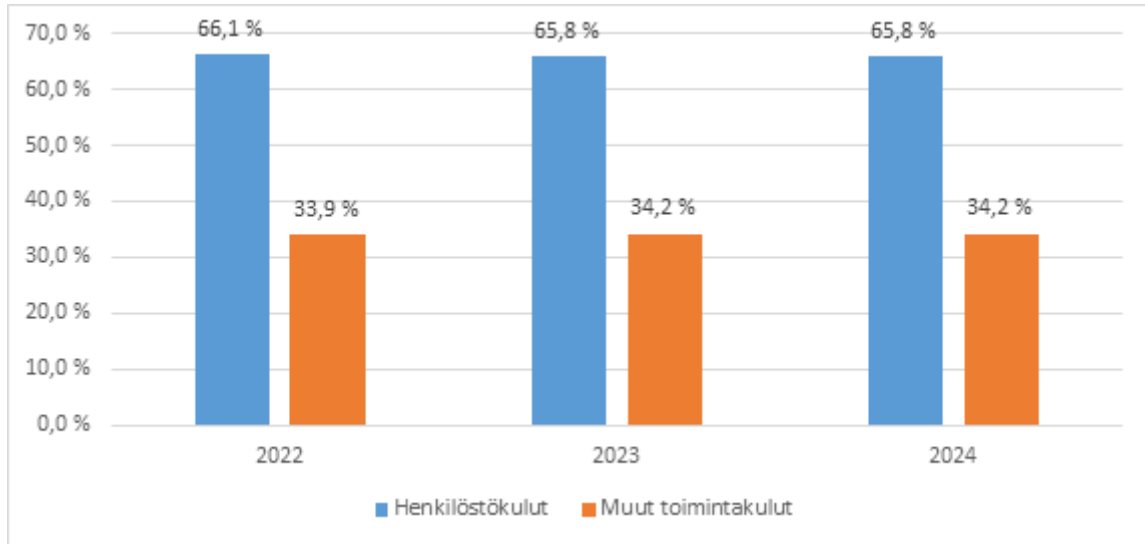
Taulukko 1 Henkilöstötuloslaskelma 2024

Henkilöstötuloslaskelman tilien osalta on tullut muutoksia kirjaamistapoihin vuosien aikana. Järjestelmämuutokset ovat tuoneet muutoksia kirjaamistapoihin ja niitä on käyttöönoton myötä tarkennettu.

Eläkemaksujen muutos johtuu Kevan eläkemenoperusteisen maksun poistumisesta v.2023.

Kunta-alan sopimusratkaisun myötä palkkakustannukset nousivat vuonna 2023–2024.

Henkilöstötuloslaskelman pohjalta on alla kuvattu koulutusyhtymän toimintakulujen kehitystä vuosien 2022–2024 aikana jaottelemalla toimintakulut henkilöstökuluihin ja muihin toimintakuluihin. Alla olevassa kuviossa ei ole huomioitu poistoja. Muiden kulujen osuus on hieman noussut vuonna 2023 hintojen ja materiaalikustannusten nousun myötä.



Kuva 1 Koulutusyhtymän toimintakulut 2022–2024

### 3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Koulutusyhtymän henkilöstöraportissa henkilöstövoimavaroja käsitellään määrällisten lukujen ja laadullisten tulosten kautta suhteessa strategian ja yhtymäsuunnitelman tavoitteisiin ja asetettuihin henkilöstömittareihin. Alkuosassa tarkastellaan henkilöstövoimavarojen kuvaamista määrällisin tiedoin. Henkilöstön perustietoja koskevat tiedot perustuvat vuoden viimeisen päivän (31.12.2024) tilanteeseen. Suurin osa henkilöstötilinpäätöksen tiedoista on saatu Unit4/HR:stä.

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaan tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyvät vuosiloman tai vapaajakson lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Luvuissa on mukana myös sivutoiminen henkilöstö.

Henkilötyövuosia oli 401 ilman sivutoimisia ja sivutoimiset mukaan laskettuna 425 vuonna 2024. HTV on vuonna 2024 laskettu sekä sivutoimiset mukaan laskettuna että ilman, koska vuosien 2022 ja 2023 raportit eivät laskeneet sivutoimisia mukaan. Näin luvut ovat verrannollisia keskenään.

	2022, ilman sivutoimisia	2023, ilman sivutoimisia	2024, ilman sivutoimisia	2024, sis. sivutoimiset
<b>Henkilötyövuodet</b>				
Koulutuspalvelut	283	275	276	297
Yhteiset palvelut	114	111	108	108
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	16	18	17	20
<b>Yhteensä</b>	<b>413</b>	<b>404</b>	<b>401</b>	<b>425</b>

Taulukko 2 Henkilötyövuosikertymä 2022–2024

### 3.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukossa 3. on esitetty palvelualueittain henkilöstömäärät vuosina 2022–2024. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2024 yhteensä 430 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 15 henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2024 oli kolme henkilöä opintovapaalla, neljä henkilöä perhevapaalla, kolme henkilöä virkavapaalla, kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla ja yksi työvapaalla. Heistä kymmenen on laskettu mukaan henkilöstömäärään 31.12.2024. Neljän työntekijän vapaan pituus oli niin pitkä, ettei heitä ohjeen mukaan lasketa henkilöstömäärään.

<b>Henkilöstömäärä 31.12.</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Koulutuspalvelut	299	303	298
Yhteiset palvelut	119	116	114
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	20	19	18
Yhteensä	438	438	430

Taulukko 3 Henkilöstömäärä 2022–2024

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 65 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaika, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Alla olevassa taulukossa on palvelualueittain vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 31.12.2024. Vuosina 2019–2022 oli käytössä OKM:n lisäsuoritepäätöksenä valtionosuusrahoitusta opettajien ja ohjaajien palkkaukseen. Rahoituksella palkatut palvelussuhteet olivat pääsääntöisesti määräaikaisia. Tämä näkyy ko. vuosina määräaikaisten palvelussuhteiden suhteellisen osuuden lisäyksenä (2023/83,1 %, v. 2022/81,3 %, %). Vuonna 2024 oli vakituisen henkilöstön osuus lisääntynyt. Henkilöstömäärästä oli 85,1 % vakituisessa palvelussuhteessa.

<b>Palvelualue</b>	<b>vakituinen</b>	<b>määräaikainen</b>	<b>yht.</b>	<b>vakituiset %</b>
Koulutuspalvelut	237	61	298	79,5 %
Yhteiset palvelut	112	2	114	98,2 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	17	1	18	94,4 %
Yhteensä	366	64	430	85,1 %

Taulukko 4 Vakituiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2024

Taulukossa 5. henkilöstömäärä on esitetty palvelualueittain jaettuna opetus- ja muuhun henkilöstöön. Opetushenkilöstöllä on Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) ja muu henkilöstö Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) tai Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (TS). Opetuksen ohjaava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla opetustilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä vakituisesti ja määräaikaisesti. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut yhteisissä palveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu opetushenkilöstöön. Koulutuspalveluissa opetushenkilöstön määrä on 74,5 %. Yhteisissä palveluissa opetushenkilöstöä ovat opinto-ohjaajat, jotka ovat osa opiskelija- ja hakijapalveluita. Yhteisissä työelämä- ja elinvoimapalveluissa opetushenkilöstöä on projekti- ja ohjauspalveluissa.

Palvelualue	opettajat	muu henkilökunta	yht.	opettajat %
Koulutuspalvelut	222	76	298	74,5 %
Yhteiset palvelut	9	105	114	7,9 %
Yhteiset työelämä- ja elinvoimapalvelut	4	14	18	22,2 %
Yhteensä	235	195	430	55,9 %

Taulukko 5 Opetus- ja muu henkilöstö palvelualueittain 31.12.2024

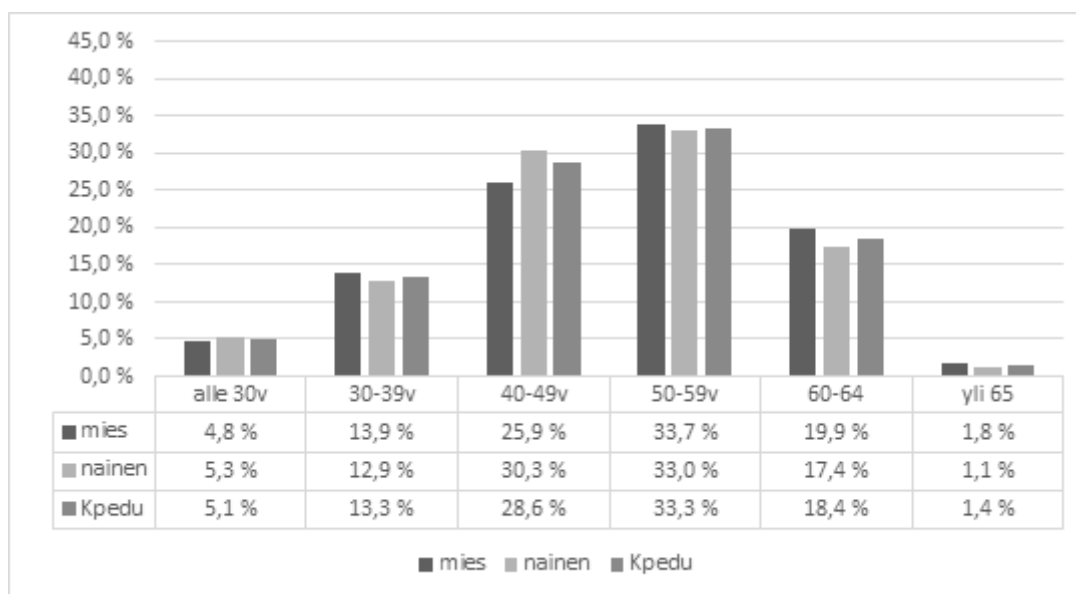
Päätyneisiin palvelussuhteisiin on laskettu vakituisen henkilöstön vaihtuvuus KT:n henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti. Vuonna 2024 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 23, joista 14 oli määräaikaisen henkilöstön vakinaistamista. Päätyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 15, joista 7 työntekijää oli eläkkeelle jääneitä. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti vuonna 2024 oli 4,1 % (v. 2023, 8,5 %).

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Päätyneistä palvelussuhteista eläkkeelle
<b>2023</b>	33	31	12
<b>2024</b>	23	13	7

Taulukko 6 Alkaneet ja päätyneet vakituiset palvelussuhteet 2024

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 38,6 % on miehiä ja 61,4 % on naisia. Sukupuolijakauman prosenttiosuuksissa on vuosien mittaan ollut vain hyvin pieniä muutoksia. Vuodesta 2023 miesten määrä on noussut 1,4 % prosenttiyksikköä.

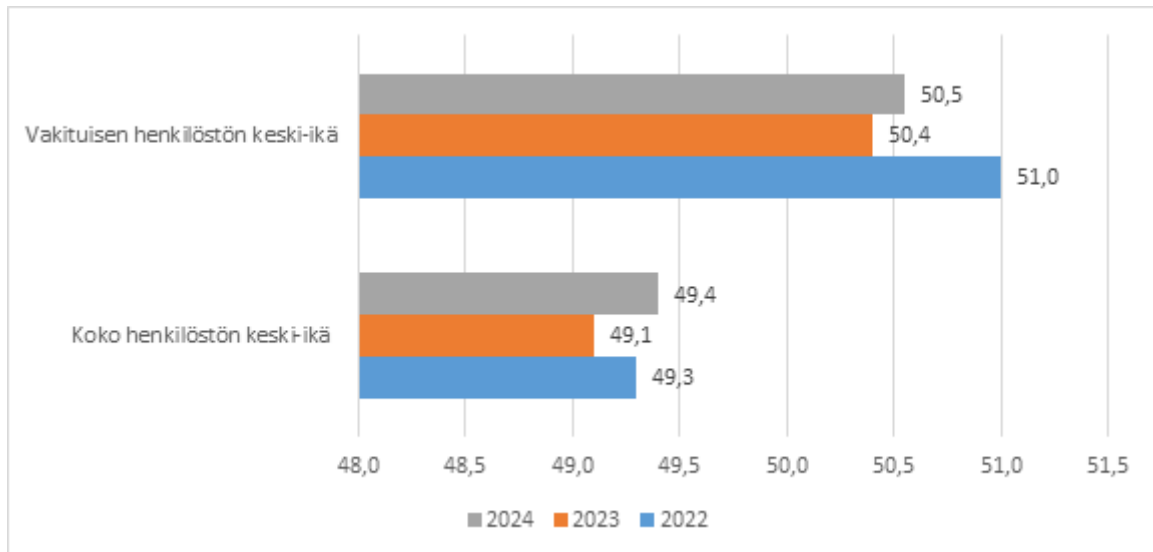
Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, joita on 33,3 % koko henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,0 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 33,7 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 53,0 %. Yli 60-vuotiaita on 19,8 %.



Kuva 2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma 31.12.2024



Koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä ovat hieman nousseet edellisestä vuodesta. Seuraavana on kuvattuna henkilöstön keski-ikä koko henkilöstön ja vakituisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2022–2024. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 50 vuotta 6 kuukautta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta 5 kuukautta.



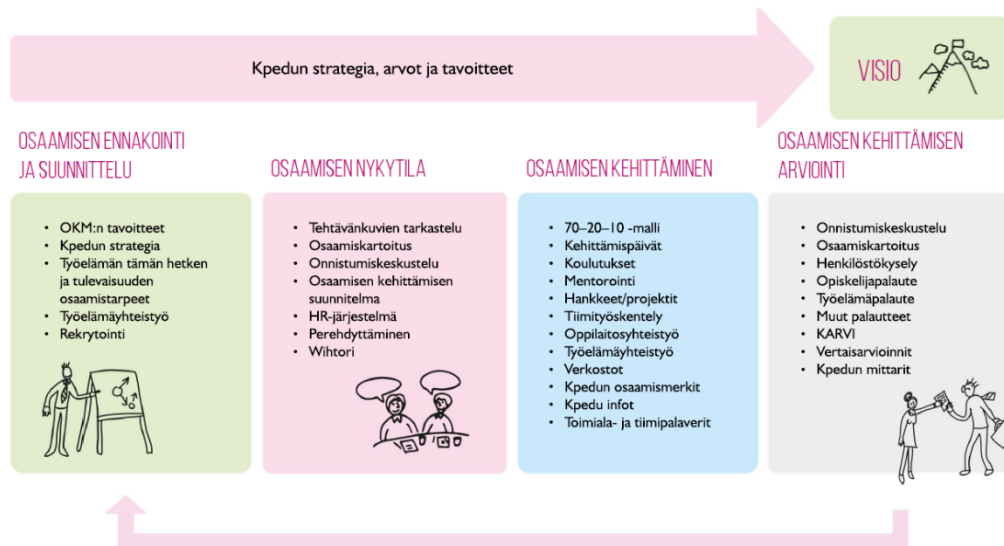
Kuva 3 Henkilöstön keski-ikä (koko henkilöstö, vakituiset) 2022–2024

## 4 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden pohjana on strategia, henkilöstöstrategia ja vuosittain tehtävä yhtymäsuunnitelma. Vuosittain laadittava lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä tunnistetaan ja kirjataan vuosittaiset painopisteet yhtymä- ja henkilöstösuunnitelmissa. Painopistealueet nousevat valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeista. Myös toimialoittain, toimipaikoittain ja ammattiryhmittäin on osaamisen kehittämistarpeita.

Tavoitteiden vieminen työntekijätasolle myös tapahtuu mm. esihenkilön ja työntekijän onnistumiskeskustelun tai tiimionnistumiskeskustelun pohjalta laaditun kehityssuunnitelman kautta.

Vuonna 2024 osana Strapetsi-hanketta mallinnettiin Kpedun osaamisen kehittämisen malli.



Kuva 4 Kpedun henkilöstön osaamisen kehittämisen malli

## 4.1 Henkilöstöstrategia

Yhdessä olemme enemmän -henkilöstöstrategian kantava teema on yhteisöllisyys, joka on yksi Kpedun arvoista. Kpedun työhyvinvointisuunnitelmaa voidaan pitää henkilöstöstrategian toimenpidesuunnitelmana.

Visuaalisessa muodossa olevassa henkilöstöstrategiassa on Kpedu -yhteisö, jossa jokaisella henkilöstön jäsenellä on oma tehtävänsä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimintakulttuuri ja menestyskeinot ovat kirjattu kuvaan otsikkotasolla, mutta ne on avattu tarkemmin ja toimenpiteistetty työhyvinvointisuunnitelmassa. Nämä nousevat myös vuosittain osaksi yhtymäsuunnitelman henkilöstötavoitteita.



Kuva 5 Henkilöstöstrategia

## 4.2 Henkilöstön kehittämistiimi

Koulutusyhtymässä toimii henkilöstön kehittämistiimi (HEKE-tiimi), jonka tarkoituksena on henkilöstötyön suunnitelmallisuuden kehittäminen, yhteisten toimintamallien ja käytänteiden luominen sekä raportoinnin kehittäminen. HEKE-tiimi kokoontui vuonna 2024 neljä kertaa ja keskeisiä teemoja olivat henkilöstösuunnitelmat ja -raportit, osaamisen kehittäminen sekä henkilöstökysely.

## 4.3 Rekrytoinnit

Koulutusyhtymällä on käytössä Kuntarekry.fi -järjestelmä. Tällä hetkellä kaikki ulkoiset ja sisäiset rekrytointiprosessit hoidetaan täyttöluvasta, työpaikkailmoituksen laatimisesta, työpaikan ilmoittamisesta, hakulomakkeesta ja valintaesityksen tekemisestä sekä valinnoista tiedottamiseen asti Kuntarekryn kautta. Jatkossa myös hakijavertailut on tarkoitus hoitaa keskitetysti järjestelmässä. Kuntarekryn myötä rekrytointi on tehostunut ja yhdenmukaistunut sekä kustannustehokkaasti vähentänyt käsin tehtävää työtä.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin 29 ulkoista rekrytointia, joista 13 oli vakituiseen ja 16 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli yksi, joka oli määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Vuoden 2023 aikana Kuntarekryn kautta toteutettiin 61 rekrytointia, joista neljä oli sisäisiä hakuja.

Pääsääntöisesti rekrytoinneissa on onnistuttu ja työntekijät ovat löytyneet, mutta joillakin opetusaloilla alkaa olla rekrytointihaasteita.

Vuonna 2024 käytössä on ollut myös avoin haku Kpedun osaajapankkiin, jonka kautta on palkattu opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Vuoden 2024 aikana marraskuuhun mennessä avoimen haun kautta jätettiin 186 hakemusta. Vuonna 2023 avoimen haun kautta hakemuksia jätettiin 159 kappaletta. Hakijamäärän nousun perusteella voidaan todeta, että työnantajamielikuvan kehittämistyössä on vuoden 2024 aikana onnistuttu. Avoin haku Kpedun osaajapankkiin suljettiin yhteistoimintaneuvottelujen käynnistyttyä marraskuussa 2024.

## 4.4 Työnantajakuva, rekrytointiprosessin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen

Työnantajamielikuvaa on edistetty vuoden 2024 aikana käyttämällä rekrytointi-ilmoitusten yhteydessä aiemmin valmistunutta videota, jossa kerrotaan työskentelystä Kpedulla. Video on nähtävillä myös Kpedun www-sivuilla. Rekrytointien päätyttyä hakijoille on lähetetty alkuvuonna valmistunut hakijakokemuskysely, jonka avulla voidaan kehittää työnantajamielikuvan lisäksi myös rekrytointiprosessia. Rekrytointiprosessin kuvausta on tarkistettu ja täydennetty palvelussuhteen alkamiseen liittyvillä toiminnoilla. Uusien palvelussuhteiden alkuun on valmisteltu sähköinen esitietolomake, jolla uusi työntekijä voi ilmoittaa perustietonsa jo ennen palvelussuhteen alkamista. Myös palvelussuhteiden työsopimukset ja määräyskirjat aloitettiin vuonna 2024 allekirjoittamaan sähköisesti.

Vuonna 2024 Kpedu oli mukana KokkolaWorks2 -kampanjassa, joka on Kokkolan kaupungin, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue Soiten, koulutusorganisaatioiden ja Kokkola Industrial Parkin alueella toimivien teollisuusyritysten yhteinen kampanja, jolla Kokkolan seudun työmahdollisuuksia ja elämänmenoa tehdään tutuksi kaikille.

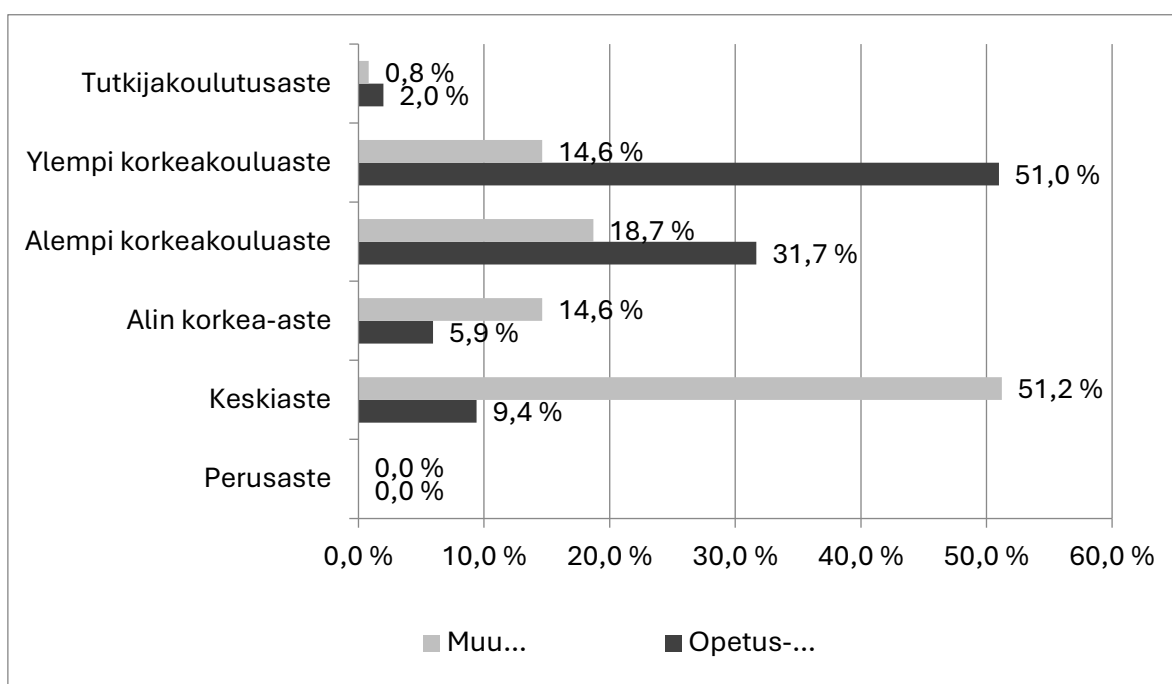
Kpedun henkilöstökyselyssä kysyttiin omalta henkilöstöltä, kuinka todennäköisesti he suosittelisivat Kpedua työpaikkana ystävälleen tai kollegalleen. NPS-luvuksi muodostui 12.

## 4.5 Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen

Henkilöstön osaaminen ja kehittäminen ovat oleellinen osa mitattaessa henkilöstön laadullisia ominaisuuksia. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä näitä seurataan useilla eri mittareilla. Tässä raportissa mittareina on käytetty pääosin samoja mittareita kuin edellisinä vuosina. Ensimmäisenä tarkastellaan koulutusrakennetta koko henkilöstön osalta. Koulutusrakennetta kuvataan Tilastokeskuksen koulutusrakennejaottelun mukaisesti. Alinta korkea-astetta ei enää nykyään käytetä koulutusluokituksena. Se sisältää mm. teknikon ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

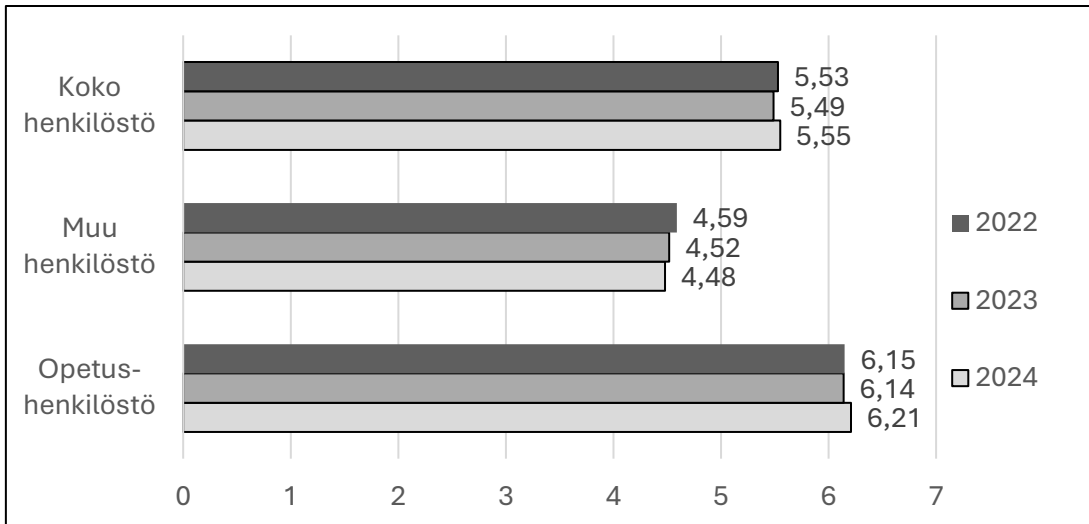
### 4.5.1 Koulutus rakenne ja pätevyys

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän koko henkilöstön koulutusrakennetta on alla kuvattu opetus- ja muun henkilökunnan osalta. Opetushenkilöstöstä on eniten ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita ja muusta henkilökunnasta eniten keskiasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä.



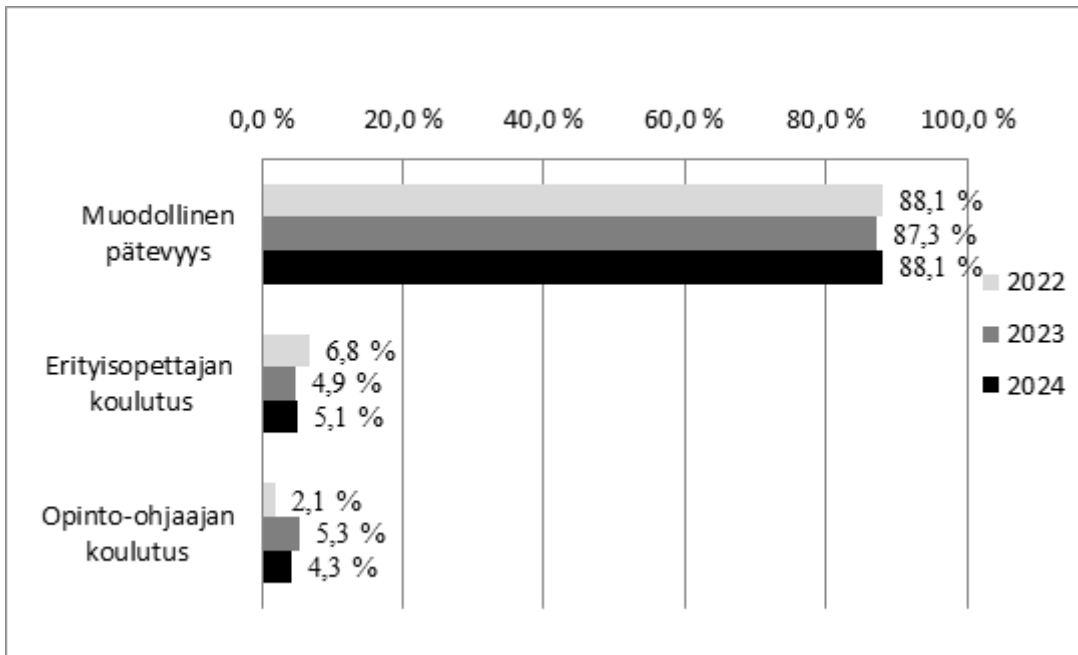
Kuva 6 Opetus- ja muun henkilöstön koulutus rakenne 2024

Koulutustasoindeksissä huomioidaan työntekijän korkein suoritettu tutkinto koulutusluokituksen mukaan: perusaste 2, keskiaste 3, (vanhan luokituksen 3 alempi keskiaste ja 4 ylempi keskiaste), alin korkea-aste 5, alempi korkeakouluaste 6, ylempi korkeakouluaste 7 ja tutkijakoulutusaste 8.



Kuva 7 Henkilöstön koulutustasoindeksi 2024

Henkilöstön koulutustasossa ei ole suuria muutoksia, mutta se on hieman noussut opetushenkilöstön ja koko henkilöstön osalta verrattuna edelliseen vuoteen.



Kuva 8 Opetushenkilöstön pätevyystiedot 2022–2024

Kuvassa 8 on opetushenkilöstön pätevyystiedot seurattavien osaamisalueiden osalta. Kaikki kelpoisuusehdot (ns. muodollinen pätevyys) täyttyy 88,1 % opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2024. Muodollisesti kelpoisten opettajien määrä on hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna.

Muodollisella pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että opettaja on suorittanut pedagogiset opinnot, hänellä on vähintään kolmen vuoden käytännön työkokemus opetettavasta aineesta sekä koulutuksena pääsääntöisesti edellytetty soveltuva korkeakoulututkinto. Koulutuksen suhteen poikkeuksena ovat alat, joissa ei ole korkeakoulututkintoa (esim. kondiittoriala) tai opetustehtävä edellyttää erityisen vahvaa tai erikoistunutta käytännön ammattitaitoa.

Erityisopettajan opinnot on suoritettuna koulutusyhtymässä vuonna 2024 yhteensä 5,1 % opettajista. Opinto-ohjaajan opinnot on suoritettuna 4,3 % opettajista. Nämä pätevyudet omaavat opettajat eivät kuitenkaan kaikki toimi ko. tehtävässä erityisopettajana tai opinto-ohjaajana.

#### 4.5.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Vuonna 2024 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024–2025, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeisiin pohjaten.

Vuonna 2024 osana Strapetsi-hanketta mallinnettiin Kpedun osaamisen kehittämisen malli ja otettiin käyttöön osaamiskartoitukset, joiden pohjalta kartoitettiin osaamisen nykytilaa ja tehtiin toimiala- ja osaamiskohtaisia kehittämissuunnitelmia.

Osaamisen kehittämisessä on käytössä 70–20–10-malli, jonka mukaan henkilöstön osaamisen kehittämisen painopiste on perinteisestä täydennyskoulutuksesta siirtynyt kohti työssä oppimista ja kokemuksesta oppimista. Mallissa 70 % on kokemuksesta oppimista, kuten tarttumalla uusiin haasteisiin tai osallistumalla uusiin työtehtäviin, hankkeisiin ja projekteihin. Kun taas 20 % on oppimista muilta, kuten opitaan muiden kokemuksista esimerkiksi verkostoissa. Perinteistä formaalia koulutusta on 10 %, esim. luentoja ja kursseja.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteena oli henkilöstön digiosaamisen vahvistaminen ja osaamisen kehittäminen osaamiskartoitusten pohjalta. Osaamisen nykytilan kartoittamiseksi ja kehittämiseksi tehtiin kohdennettuja osaamiskartoituksia. Digiosaamisen osalta vuoden aikana kehitettiin henkilöstön verkkokurssiosaamista, järjestettiin tekoälytyöpajoja, panostettiin digipedagogiikkaan ja tehtiin ohjevideoita. Digikyvykkyyshankkeessa tuotettiin videosarja, joka käsittelee oppimisanalytiikkaa.

Hankkeiden kautta on henkilöstön osaamista kehitetty monin eri tavoin. Opiskelijahuollon näkökulmasta henkilöstölle on tuotettu Opiskelijan äänellä -hankkeessa (OPH) valmistettuja videoita nuorten kohtaamisesta ja tukemisesta, stressin siedosta ja opiskelijoiden nepsy-haasteista. Hankkeen kautta on ollut tarjolla opettajille, ohjaajille ja asuntolaohjaajille työnohjausta. Satoa -hankkeen (OPH) puitteissa on tarjottu opettajille tukea haastavien opiskelijoiden kohtaamiseen ja tukemiseen samanaikaisopettajuuden avulla. Aim learning- hankkeen puitteissa on jaettu tietoa neuropsykiatrista haasteista ja niiden tukikeinoista. Opiskeluhuollon kehittämispäivässä oli teemana nepsy-nuorten tukeminen ja nuoriin kohdistuva häirintä.

Hankkeiden kautta henkilöstön osaaminen kehittyi, vaikka hankkeen päätavoitteena ei ole suoraan henkilöstön kehittäminen. Kun hankkeissa kehitetään opetusta ja oppimisympäristöjä, niin silloin samalla henkilöstö kehittää myös omaa osaamistaan. Keski-Pohjanmaan liiton rahoittamassa TUOKES2 -hankkeessa (AKKE) kehitettiin Kpedun tuulivoima-alan koulutusta yhdessä Kaustisen seutukunnan kanssa. Kpedun opiskelijoille kehitettiin paikallinen tutkinnon osa ja henkilöstömme perehtyi tuulivoima-alaan kouluttautumalla sekä yrityskäynneillä ja erilaisissa alan tapahtumissa. Keski-Pohjanmaan liiton rahoittamassa Älykäs ja kestävä asuminen -hankkeessa (EAKR) henkilöstömme perehtyi asumisrakentamisen digitaalisiin ratkaisuihin ja niitä ollaan parhaillaan ottamassa käyttöön ”Älytalossa”. Keski-Pohjanmaan liiton rahoittamassa MinePro2 -hankkeessa (JTF) mm. perehdyttiin yhdessä Centrian kanssa kaivos-, akku- ja prosessiteollisuuden koulutuksen simulointitekologiaan ja -pedagogiikkaan tilojen ja laitteiden yhteiskäytön edistämiseksi.

Pedagogista kehittämistä on tapahtunut mm. tutkintovastaavien ja vastuuhjaajien infoissa ja tiimiopettajuuteen kouluttautumalla. Vastuullisuuteen ja turvallisuuteen on ollut koulutustilaisuuksia. Lisäksi substanssiosaamisen kehittämistä on tapahtunut yksilö- ja toimiala/toimialakohtaisesti.

Koko henkilöstön kehittämispäivät olivat huhtikuussa ja syyskuussa. Lisäksi toimipaikat, toimialat ja toiminnot ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä. Kpedu-info pidetään kuukausittain.

Onnistumiskeskusteluita on toteutettu yksilö- ja tiimitasolla. Unit4/HR-järjestelmän raportin mukaan 83 % henkilöstöstä on käynyt onnistumiskeskustelun vuoden 2024 aikana. Onnistumiskeskusteluiden määrä on noussut edellisestä vuodesta. Suurin osa onnistumiskeskusteluista on käyty yksilötasolla. Tiimitason keskusteluista oli 27 kappaletta.

Strategian tavoitteena on edistää nopeaa ja oikea-aikaista reagointia työelämän koulutustarpeiden kysyntään. Tämän edistämiseksi kehitetään opettajien vuosityöajan resurssointia, ennakointia, seuranta ja raportointia.

Kunnat ja kuntayhtymät ovat oikeutettuja hakemaan koulutuskorvausta. Lain (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Vuoden 2024 osalta Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä haki 15 158,07 € koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta 619 koulutuspäivästä. Koulutuspäiviä kaikkiaan oli henkilöstöllä raportoituna 5394 tuntia eli 899 päivää. Tämä on noin 2,5pv/htv.

## 4.6 Kansainvälinen toiminta

Kpedu toimii aktiivisesti kansainvälisyyden kentällä, ja sen kansainväliset hankkeet tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia henkilöstölle ja opiskelijoille. Vuonna 2024 Kpedu toteutti onnistuneesti 88 opiskelijoiden ja saman määrän henkilöstön ulkomaanjaksoja. Henkilöstön matkat olivat pääosin kokous-, työelämäjaksoja ja seminaari- sekä verkostoitumismatkoja kohteina muun muassa Ranska, Espanja, Slovakia, Saksa, Portugali ja Tsekki – myös globaalilla tasolla Kap Verde. Opiskelijaliikkuvuudet suuntautuivat eri puolille Eurooppaa ja ne rahoitettiin pääasiassa Erasmus+ -ohjelmalla. Henkilöstön liikkuvuuksissa hyödynnettiin myös muita rahoitusmalleja, kuten kehittämishankkeita. Vuoden aikana Kpedu vastaanotti 102 henkilöstön edustajaa ja opiskelijaa Suomen jaksoille.

Ulkomaan liikkuvuusjaksot (kv-matkat) ovat keskeinen osa kansainvälisen osaamisen kerryttämistä. Sen lisäksi tarjoamme opiskelijoille mahdollisuuksia osallistua kansainvälisyystutor-kursseille ja virtuaaliseen ForeignFriends-toimintaan (tämä myös henkilöstölle), jossa tutustutaan alan ulkomaalaisiin opiskelijatovereihin ja -kollegoihin ilman matkustamista.

Alla olevassa taulukossa on henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus vuosina 2022–2024.

	2022		2023		2024	
	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä	jaksoja	päiviä
Yhteensä	80	370	84	360	88	404

Taulukko 7 Henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2022–2024

Kansainväliset Erasmus+ kumppanuus- ja kehittämishankkeet parhaimmillaan parantavat opetuksen laatua, sillä mahdollisuus jakaa hyviä käytäntöjä kansainvälisellä tasolla rikastuttaa opetusta ja oppimiskokemuksia. Henkilöstö taas saa uusia opetusmenetelmiä ja ammatillista kehitystä kansainvälisistä verkostoista. Kansainväliset hankkeet edistävät yhteistyötä muiden oppilaitosten ja työelämän kanssa, mikä luo uusia mahdollisuuksia ja vahvistaa kansainvälisiä verkostoja. Lisäksi ne

tukevat monikulttuurisuuden ja inklusiivisuuden edistämistä. Henkilöstön osallistuminen kansainvälisiin liikkuvuuksiin rikastuttaa heidän osaamistaan, tukee verkostoitumista sekä tuo uusia ideoita ja intoa omaan työhön. Lisäksi se edistää työhyvinvointia ja mahdollistaa osallistumisen kansainvälisiin kehittämishankkeisiin, joissa kehitetään työmenetelmiä ja työkaluja.

## 5 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osiossa tarkastellaan mm. poissaoloja, työterveyshuollon yhteistyötä, eläköitymistä ja koulutusyhtymän tyhy-toimintaa.

### 5.1 Poissaolot

Poissaoloja tarkastellaan Kuntatyönantajien ohjeen mukaan kalenteripäivittäin. Alla olevassa taulukoissa esitetty sairauspoissaolojen suhteen henkilöiden määrä, poissaolokalenteripäivät ja se, minkä verran poissaoloja tulee yhtä henkilötyövuotta (ilman sivutoimisia) kohden. Lisäksi on laskettu mikä on keskimäärin yhden poissaolotapauksen kesto henkilötapaussittain.

	2022	2023	2024
Henkilöt	331	307	274
Kalenteripäivät	5347	4686	4044
Päiviä/htv	13,6	11,6	10,1
Päiviä/henkilötapaus	16,2	15,3	14,8

Taulukko 8 Sairauspoissaolot 2022–2024

Sairauspoissaolopäivien ja henkilöiden määrä on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Vuoden 2022 sairauspoissaolojen määrässä näkyy vielä koronapandemian aika. Vuonna 2022 koronaa oli erityisen paljon henkilöstöllä alkuvuodesta. Työpaikalle sai tulla vain täysin terveenä, oireisena tuli jäädä kotiin. Mikäli työntekijän ei ole ollut mahdollista tehdä etätöitä, hän on ollut sairauslomalla.

Sairauspoissaolotapauksia keston mukaan on kuvattu alla olevassa taulukossa. Omailmoituskäytäntö on Kpedussa viisi päivää. Taulukosta näkee, että lyhyiden 1–5 kalenteripäivän pituisten sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt, kun taas pitempien on vähentynyt. Sairauspoissaolotapauksia oli vuonna 2024 yhteensä 796, joten poissaoloja kertyi 5,1 kalenteripäivää/tapaus. Sairauspoissaololuvut eivät sisällä tilapäistä hoitovapaata (lapsen sairaus).

	yht.	1–5	6–14	15–29	30–59	60–119	120–366	tapauksia yht.	Ka kesto/ tapaus
2022	5347	788	233	37	22	5	0	1085	4,9
2023	4686	616	81	31	15	14	1	758	6,2
2024	4044	680	77	21	10	6	2	796	5,1

Taulukko 9 Sairauspoissaolotapaukset kalenteripäivittäin keston mukaan

Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit vuonna 2024 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Mielenterveyteen ja käyttäytymiseen liittyvät sairauspoissaolot ovat kuitenkin laskeneet edellisvuoteen verrattuna. Työkyvyn haasteisiin Kpedussa on aktiivisen tuen malli, jota käyttäen esihenkilö voi työterveyshuollon yhteistyöllä tukea työntekijän työkykyä. Kpedussa on käytössä korvaavan työn malli ja pitkäaikaisen sairauden jälkeen usein työhön palaamisen tukena käytetään osasairauspäivärahan avulla työajan lyhentämistä.



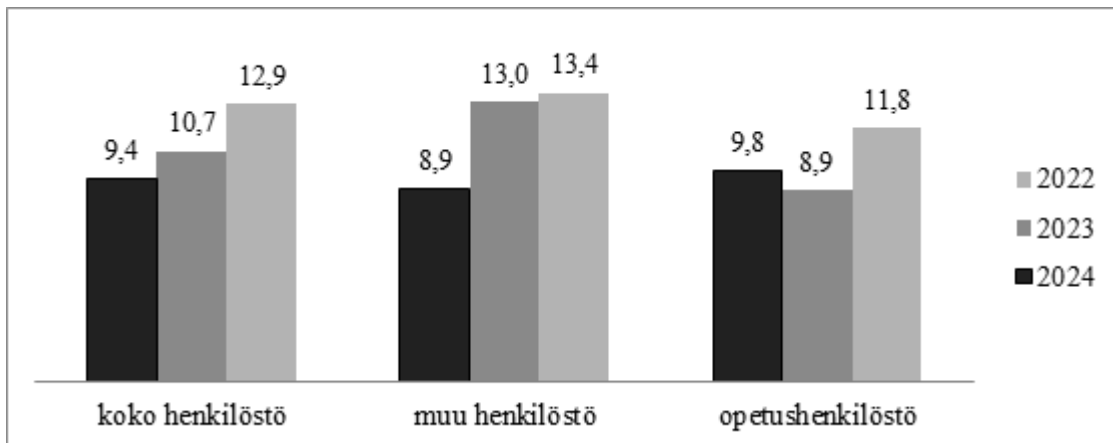
Työterveyshuollon raportin mukaan 5 % henkilöstöstä muodostaa 62 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Työterveyshuollon raportille ei kuitenkaan raportoidu henkilöstön omailmoituksesta (1-5pv) johtuvat sairauspoissaolot. Kpedun Unit4/HR-järjestelmästä otetun raportin mukaan henkilöstöstä 35,6 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2024 aikana.

Osuus henkilöstöstä	2022	2023	2024
Sairauspoissaoloja	72,0 %	70,1 %	63,7 %
Ei lainkaan sairauspoissaoloja	28,0 %	29,9 %	35,6 %

Taulukko 10 Osuus henkilöstöstä, joilla sairauspoissaoloja/ ei lainkaan sairauspoissaoloja

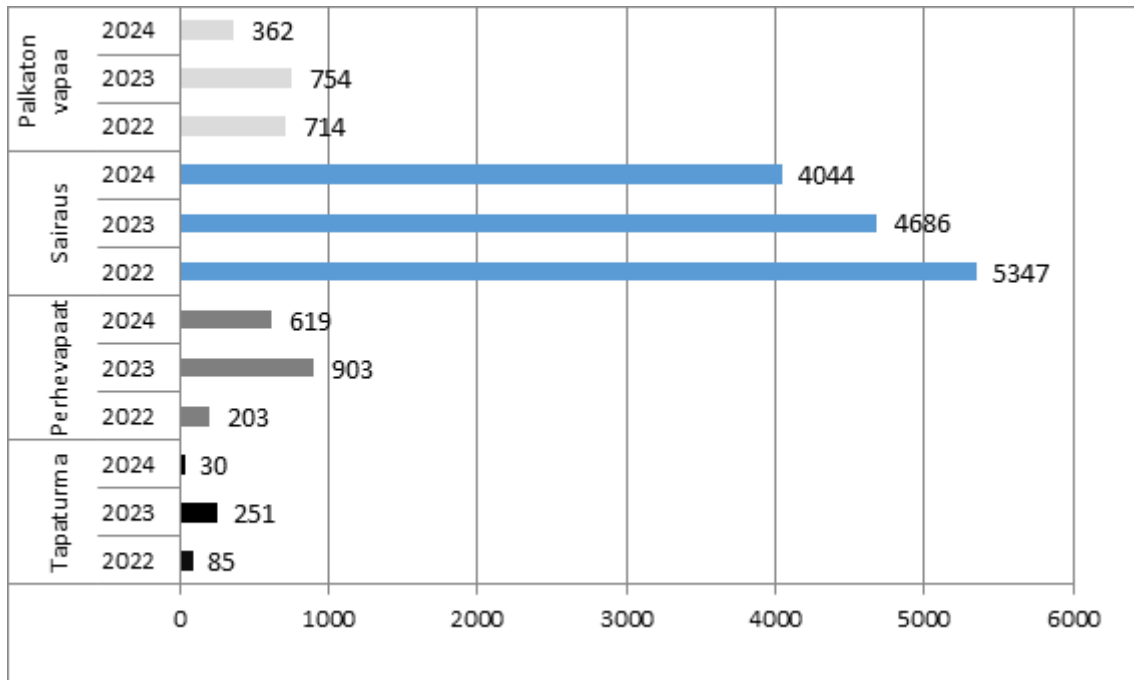
Kuntatyönantajien suosituksen mukainen sairauspoissaolojen tunnusluku saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät (sis. tapaturmat) ja jakamalla tämä henkilötyövuosilla. Kpedun sairauspoissaolopäiviä on näin 9,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kpedun sairauspoissaoloprosentti on 3,7 %.

Seuraavaksi on kuvattu sairauspoissaolon kesto kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään (opetushenkilöstö, muu henkilöstö ja koko henkilöstö). Vuonna 2024 sairauspoissaolojen kesto on laskenut verrattuna aiempiin vuosiin. Opetushenkilöstöllä on poikkeuksellisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin muulla henkilöstöllä. Tähän vaikuttavat muutamit pitkät sairauspoissaolot opetushenkilöstössä.



Kuva 9 Sairauspoissaolot kalenteripäivinä suhteessa henkilöstömäärään 2022–2024

Alla olevassa kuviossa on vuosien 2022–2024 poissaolot kalenteripäivittäin palkattoman vapaan, sairauden, perhevapaiden ja tapaturmien osalta. Palkattomat vapaat eivät sisällä pitkiä harkinnan varaisia virkavapaita tai työvapaita, vaan koostuvat lyhyistä palkattomista vapaista. Perhevapaiden määrä on laskenut vuonna 2024 verrattuna aikaisempaan vuoteen. Perhevapaaudistus tuli voimaan vuonna 2022, mikä on lisännyt molempien vanhempien perhevapaiden määrää. Tapaturmista johtuvat poissaolot vähentyivät edellisvuosiin verrattuna. Tapaturmia ja turvallisuuteen liittyviä asioita on kirjattu tarkemmin vuoden 2024 turvallisuusraporttiin.



Kuva 10 Poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2024

Vuorotteluvapaalla oli viisi henkilöä vuoden 2024 aikana. Kestoltaan ne olivat noin kolme kuukautta. Vuorotteluvapaamahdollisuuden päättyminen 1.8.2024 jälkeen lisäsi vapaan käyttöä.

## 5.2 Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Koulutusyhtymän työterveyshuollosta vastaa työterveyshuolto Työplus Kokkolassa, Kannuksessa, Perhossa ja Teerijärvellä (Kaustisen toimipaikka). Työterveyshuollosta saa lakisääteisen perusterveydenhoidon lisäksi työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain. Työterveyshuolto teki vuonna 2024 työpaikkakäyntejä tehtiin IT- ja media-alalle, teollisuus- ja logistiikka-aloille, ruoka- ja puhdistuspalveluiloille, TUVA- ja YTOaloille, puualalle ja Kälviän toimipisteeseen.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta 4494 €. Kustannukset kuitenkin painottuvat enemmän ennaltaehkäisevään työhön (KL1).

Työterveyshuollosta saadaan vuosittain perusraportti, josta näkee koko yhtymän osalta sairauspoissaolosten määrän diagnoosien pääryhmittäin. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauspoissaoloja ja –diagnooseja, sillä henkilöstöllä on käytössä omailmoitus viiden sairauspoissaolopäivän osalta ja osa sairauslomatoistuksista tulee muiden terveyden- ja sairaanhoitoa antavien tahojen kautta.

Koulutusyhtymässä on käytössä myös päihdeohjelma ja hoitoonohjaus malli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Päihdeohjelmaa päivitettiin aloittavien työntekijöiden huumausainetestausten osalta.

Koulutusyhtymässä on käytössä aktiivisen tuen toimintamalli, joka sisältää varhaisen, tehostetun, paluun ja korvaavan työn toimintamallit. Esihenkilöille toimitetaan henkilöstön poissalot puolivuositain. Jos työntekijällä on puolivuositarkastuksen aikana yli 4 sairauspoissaoloa tai yli 8 sairauspäivää, sopii esihenkilö keskusteluajan työntekijän kanssa sairauspoissaolosten syiden selvittämiseksi. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän sairausloman syynä on selkeä diagnoosi.

Työnohjausta on järjestetty henkilöstölle tarvelähtöisesti. Työnohjausta on toteutettu yksilö- ja ryhmäkohtaisesti.

### 5.3 Kuntoutus

Kuntoutuksiin osallistui vuonna 2024 neljä henkilöä ja kuntoutusten kesto oli yhteensä 28 päivää. Alla olevasta taulukosta näkee, että kuntouksiin osallistujien määrä on samaa tasoa edellisvuoteen verrattuna.

	2022	2023	2024
Henkilöt	5	4	4
Kesto (päivää)	15	25	28

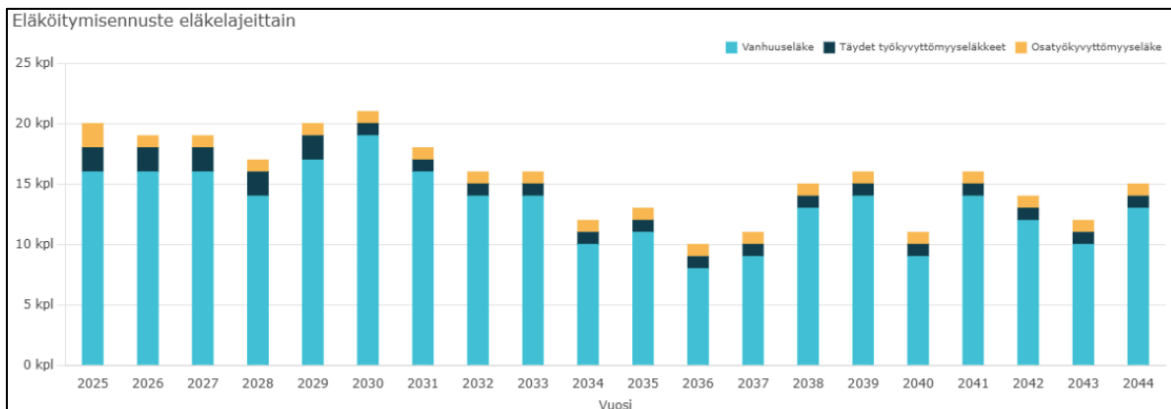
Taulukko 11 Kuntoutuksiin osallistujat 2022–2024

### 5.4 Eläköityminen

Eläkeuudistusten myötä osa-aikaeläke on poistunut ja tilalle on tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke. Myös varhennettu vanhuuseläke on poistunut. Uutena eläkelajina tuli työuraeläke. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen asteittain 63 vuodesta ylöspäin. Syntymävuosi vaikuttaa siihen, milloin voi jäädä vanhuuseläkkeelle.

Seuraava kuvion on Kevan avaintietopalveluiden eläköitymisennusteesta. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

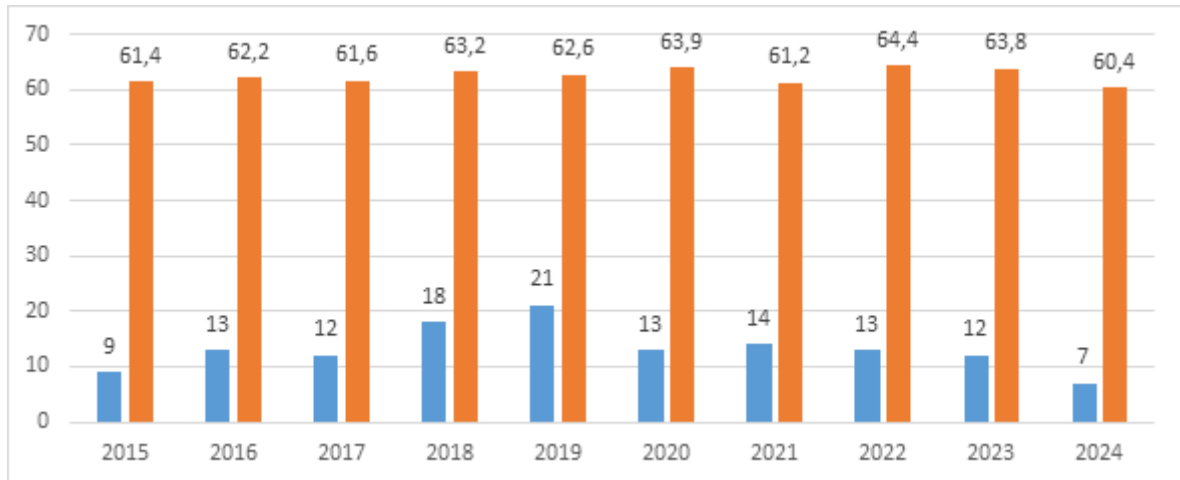
Kevan eläköitymisennuste viiden ensimmäisen vuoden eläköityvien lukumäärästä 94 henkilöä, joka on 19,7 % henkilöstöstä.



Kuva 11 Henkilöstön eläköitymisennuste vuosittain (Keva)

Koska jokaisella on mahdollisuus itse valita joustavasti vanhuuseläkkeelle siirtyminen 63–68 ikävuoden välillä, ei täysin tarkkoja eläköitymisennusteita voida kuitenkaan tehdä. Alla olevasta

kuviosta näkee, kuinka monta henkilöä koulutusyhtymästä on vuosittain jäänyt eläkkeelle ja mikä on eläkkeelle jääneiden keski-ikä.



Kuva 12 Henkilöstön eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä vuosina 2015–2024

Vuonna 2024 koulutusyhtymän henkilöstöstä seitsemän jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2024 oli 60,4 vuotta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta. Havaittavissa on, että henkilöstö ei välttämättä jää vielä eläkkeelle laskennallisen eläkeiän täytyttyä, vaan jatkaa työssään vielä tovin tämän jälkeen. Keski-ian lähteenä on käytetty Kevan avainlukuja.

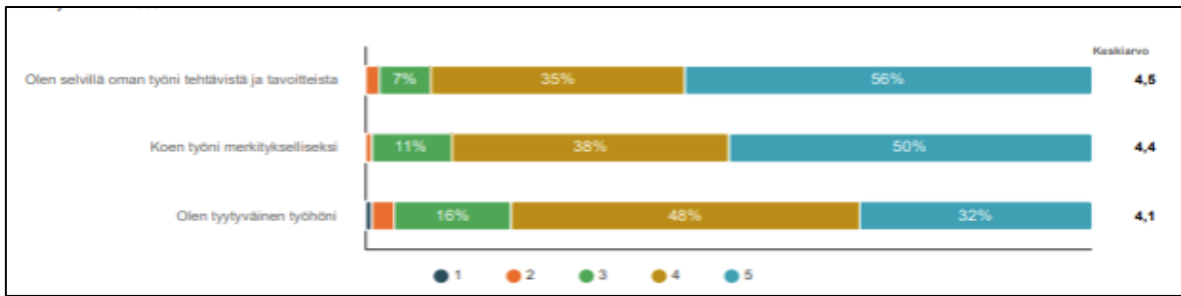
## 5.5 Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutettiin 28.10. – 10.11.2024 välisenä aikana omana Webropol-kyselynä. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä ajantasaista palautetta työn tekemisestä, työhyvinvoinnista ja kehittämistarpeista. Vastaaminen tapahtui nimettömänä, kyselyn alussa kysytyt taustatiedot (sukupuoli, ikä) eivät olleet pakollisia. Vastaajan tuli kuitenkin valita toiminto/toimiala, jotta vastaukset tulevat raportoitua oikeaan ryhmään. Jos vastaajia oli alle 7 kpl, toiminnosta/toimialasta ei tehty yhteenvetoa tai otettu omaa raporttia. Tällöin vastaukset näkyvät vain palvelualueen yhteisessä raportissa.

Koko henkilöstön vastausprosentti oli 68,6 %. Palvelualueittain ja toimialoittain/toiminnoittain vastausprosentteissa oli vaihtelua. Kolme suurimman vastausprosentin saanutta vastaajaryhmää saivat palaveriinsa täytekakun.

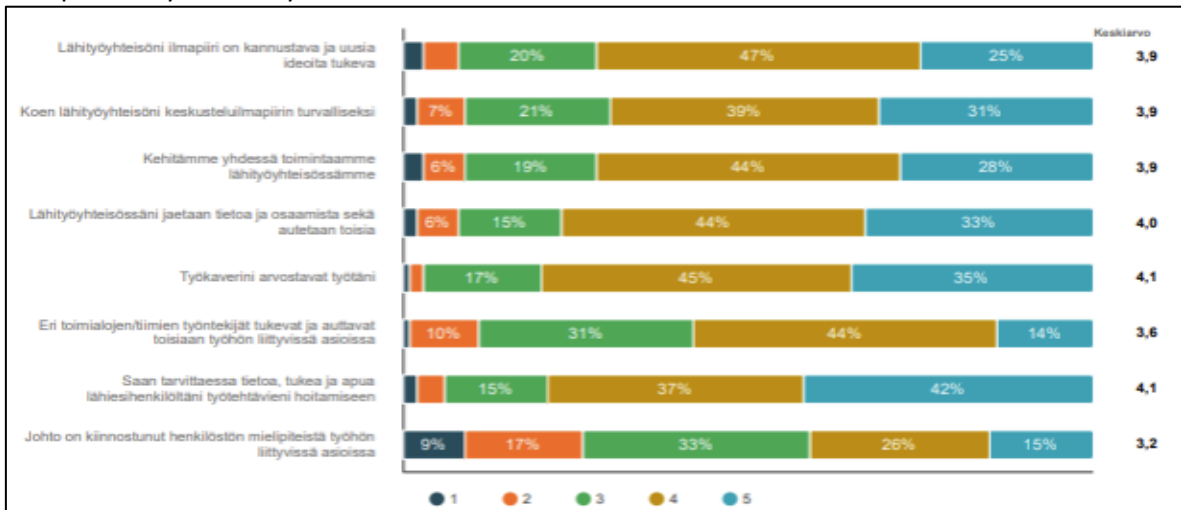
Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös palvelualueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten.

Alla on kuvattu tulokset koko Kpedun osalta. Pääsääntöisesti tulokset olivat nousseet edelliseen vuoteen verrattuna. Keskiarvojen osalta nähdään, että työntekijät ovat selvillä oman työnsä tehtävistä ja tavoitteista sekä työ koetaan merkitykselliseksi. Tyytyväisyys työhön on myös hyvällä tasolla.



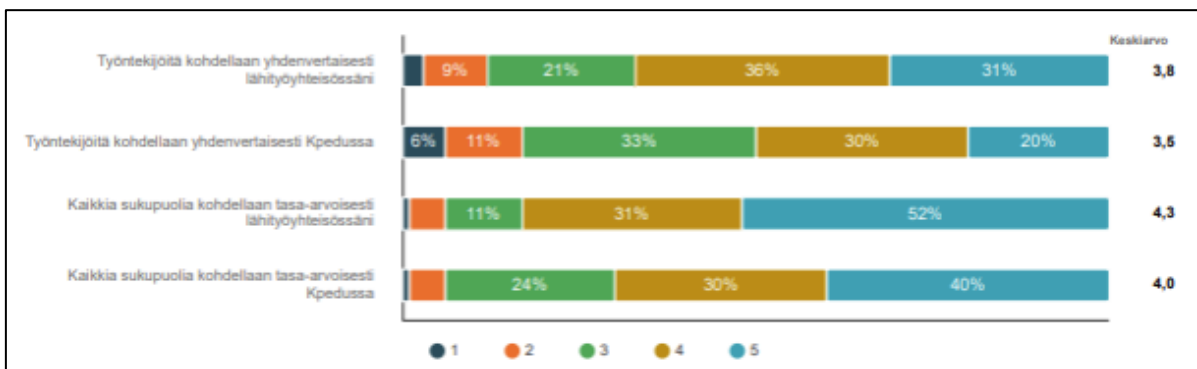
Kuva 13 Oma työ, Henkilöstökysely 2024

Lähityöyhteisön kannustavan ilmapiirin ja uusia ideoita tukevan kysymyksen keskiarvo on myös hyvällä tasolla kuten yhteisen kehittämisen keskiarvo. Lähityöyhteisössä tapahtuvan tiedon ja osaamisen jakamisen, työkavereiden arvostuksen ja esihenkilöltä saatavan tiedon, tuen ja avun osalta keskiarvot ovat myös hyvällä tasolla. Kehittämiskohteina voidaan nähdä eri toimialojen/tiimien työntekijöiden yhteistyön edistämisessä ja johdon kiinnostuksen osoittamisen henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa.



Kuva 14 Yhteisöllisyys, Henkilöstökysely 2024

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kartoitettiin koko Kpedun ja lähityöyhteisön tasolla. Tasa-arvonäkökulmasta Kpedussa ja lähityöyhteisössä ollaan hyvällä tasolla. Yhdenvertaisuuden osalta tulee tuloksiin kiinnittää huomiota erityisesti Kpedun, palvelualue että lähityöyhteisötasolla. Tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden seurannassa.



Kuva 15 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kpedussa ja lähityöyhteisössä, Henkilöstökysely 2024

Lisäksi henkilöstökyselyssä kartoitettiin miten edellisen vuoden henkilöstökyselyn tuloksia on käsitelty työyhteisössä ja onko kehittämiskohteissa tapahtunut muutoksia. Tulosten osalta oli havaittavissa eroja eri toimialojen ja toimintojen osalta. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin miten itse on vaikuttanut myönteisesti työyhteisön kehittämiseen ja mitä kehittämistoimia tulisi työyhteisössä tehdä. Vastauksissa tuotiin esiin vuorovaikutuksen merkitystä, positiivista asennetta ja ilmapiiriä, yhteistä kehittämistä ja yhteisiä pelisääntöjä. Lisäksi kartoitettiin miten yhä nopeammin muuttuva toimiala ja toimintaympäristö vaikuttavat toimintaan ja osaamistarpeisiin. Vastauksissa korostui aktiivisuus, ennakointi, digiosaaminen, tekoäly, työelämälähtöisyys ja ajantasaisen osaamisen kehittäminen. Avointen vastausten tulosten analysoinnissa on hyödynnetty tekoälyä.

Kpedun toimialat, toiminnot ja tiimit ovat käyneet tuloksia läpi ja tehneet kehittämissuunnitelman, jonka toimenpiteisiin palataan vuoden aikana.

Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty Heke-tiimissä, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Lisäksi työsuojelujaoksen, pääluottamusmiesten ja johtoryhmän kesken tulokset on käsitelty yhteispalaverissa.

## **5.6 Muu henkilöstön työhyvinvointi**

### **5.6.1 Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus**

Koulutusyhtymässä toimii yhtymähallituksen alaisena yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus ja tasapuolinen edustus kaikista henkilöstöjärjestöistä. YT-ryhmän tehtävänä on käsitellä henkilöstön asemaan liittyviä sopimuskysemyksiä sekä toimia tiedonvälityskanavana henkilöstön ja työnantajan välillä sekä käsitellä työsuojeluasioita. YT-ryhmä kokoontui kuusi kertaa vuonna 2024.

Työsuojelutoiminta on järjestetty YT-ryhmän alaisena viisijäsenisenä jaostona, jonka kokoonpano muodostuu neljästä työsuojeluvaltuutetusta ja turvallisuus- ja työsuojelupäälliköstä.

Työsuojelu- ja turvallisuusasioista on laadittu Turvallisuusraportti 2024, joka sisältää tarkemmat tiedot turvallisuudesta ja työsuojelusta Kpedussa ja mitä toimenpiteitä on vuoden aikana ollut.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitys valmistui alkuvuodesta 2024.

### **5.6.2 Aloitetoiminta**

Koulutusyhtymässä on käytössä sähköinen aloitelaatikko, johon henkilöstö voi esittää parantamis- ja kehittämissesityksiä. Aloitteeksi ei riitä pelkkä epäkohdan osoittaminen, vaan aloitteen tulee sisältää myös käyttökelpoinen ratkaisu ongelman korjaamiseksi. Aloitetoimikunta käsittelee aloitteet ja tekee johtoryhmälle ehdotuksen palkittavista ehdotuksista. Aloitteet käsitellään myös heke-tiimissä.

Vuoden 2024 aikana tehtiin Kpedun sähköiseen aloitelaatikkoon 33 aloitetta. Aloitteet liittyivät mm. turvallisuuteen, hyvinvointiin sekä erilaisten toimintojen ja henkilöstökäytänteiden kehittämiseen.

### **5.6.3 Henkilöstöviestintä**

Henkilöstöviestintä viikkotiedotteen muodossa on siirtynyt sähköpostiviestinnästä Wihtorin (intranet) uutiskirjeen muotoon. Viikkotiedotteen lisäksi henkilöstöä on tiedotettu ajankohtaisista asioista kuukausittaisissa Kpedu-infoissa ja henkilöstön kehittämispäivillä. Ajankohtaisten asioiden sisäisestä tiedottamisesta ovat vastanneet pääsääntöisesti johtoryhmän jäsenet, mutta myös eri toimintojen päälliköt ja asiantuntijat omien vastualueidensa osalta.

Sosiaalisen median esim. Kpedun Facebook- ja Instagram-sivujen sisältöjen kehittämiseen on panostettu. Sosiaalista mediaa on hyödynnetty yhä enemmän rekrytointiprosesseissa.

Hallinnollisen päätöksenteon seuraamisen mahdollistamiseksi henkilöstölle lähetetään sähköpostilinkit valtuuston, hallituksen, yt-ryhmän ja johtoryhmän esityslistoihin ja pöytäkirjoihin.

#### 5.6.4 Etätö ja hybridimalli

Kpedussa on käytössä etätö/hybridimalli niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Hybridimalli tarkoitetaan monipaikkaista työtä, jota tehdään säännöllisesti sekä työpaikalla että etänä. Jokaisen etä- tai hybridityötä tekevän kanssa tehdään Kpedun ohjeen mukainen sopimus. Hybridityössä esihenkilön tehtävänä on tukea hajautetun tiimin toimintaa, itseohjautuvuuden edellytyksiä, vuorovaikutuksen onnistumista ja luottamuksen rakentumista. Hybridityö edellyttää tiimin selkeitä ja yhdessä sovittuja toimintatapoja.

#### 5.6.5 Työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet, tapahtumat ja toiminta

Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet on koottu seuraavaan taulukkoon. Työhyvinvointia tukevat etuudet on jaoteltu fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, tapahtumiin, kehittämiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi	Yhteisöllisyys	Tapahtumat	Kehittäminen	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
ePassiFlex	Ilmaiset kahvit	Ystävänpäivä	Henkilöstön kehittämisspäivät	Etätömahdollisuus
Työsuuhdepyörä	Joululounas	Muut yhteiset tapahtumat	Oman osaamisen kehittäminen	Liukuva työaika
Liikuntavuorot	Tyhy-päivät	Saku ry:n kisat	Tiimin osaamisen kehittäminen	Lyhennetty työaika
Liikuntakampanjat	Merkkipäivämuistamiset		Aloitetoiminta	Harkinnanvaraiset vapaat
Kpedun ja Keplin hyvinvointiprojekti	Kunnia- ja ansiomerkit			
Työterveys- huollon palvelut	Henkilökuntayhdistykset			

Taulukko 12 Kpedun työhyvinvointia tukevat henkilöstöetuudet 2024

Vuonna 2024 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 110 euron (ei omavastuuta) arvoisesti ePassiFlex - etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Tämä henkilöstöetu myönnetään kaikille vähintään viiden kuukauden työsuhteeseen tuleville. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ole oikeutta etuun. Näitä ovat hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja muu

palkaton työloma. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan sekä sairausloman aikana työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan ePassiFlex-etuuden.

ePassiFlexiä käytti vuoden 2024 aikana 388 työntekijää yhteensä 42 971,56 eurolla. Käyttöprosentti oli 86,2%. Kolme suosituinta käyttökohdetta olivat Uintikeskus VesiVeijari, Elokuvateatteri Bio 1 & 2 Rex ja Lippu.fi verkkokauppa.

Työsuhdepyöräetus on ollut vakituisen henkilöstön käytössä syksystä 2021 lähtien. Etuus on käytössä 101 työntekijällä.

Henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia edistämiseksi käynnissä ollut Kpedun ja Keplin (Keski-Pohjanmaan Liikunta ry) hyvinvointiprojekti jatkui vielä alkuvuoden 2024. Tämä sisälsi kuukausittaiset luennot, joihin sai osallistua paikan päällä tai Teamsin kautta. Luennon saattoi kuunnella myöhemmin myös tallenteesta. Luentojen välillä tuli teemaan liittyviä aktiivisia videoita. Tallenteet ja aktiivintivideot tallennettiin Wihtoriin. Teemoina olivat lepo ja palautuminen, ravitsemus, fyysinen aktiivisuus ja elinkaari, keuhonhuolto, liiku kuin lapsi sekä rutinit ja niiden vaikutus. Koko hyvinvointiprojektin läpileikkaavana teemana oli psyykinen hyvinvointi.

Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas. Pikkujouluja ei järjestetty yt-tilanteen ja taloudellisten säästöjen vuoksi.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Tyhy-päiviä vietettiin pääsääntöisesti kevään ja alkusyksyn aikana.

Yhtymäsuunnitelman tavoitteena oli tehtäväkuvien selkeyttäminen ammattiryhmittäin ja työtehtävittäin. Alkuvuodesta valmistui toimintasääntö, joka sisältää koulutusyhtymän ja palvelualueiden toimintaan sisältyvien tehtävien ja vastuiden määrittelyn. Perustehtäväkuvia on alettu laittamaan Wihtoriin. Henkilöstökyselyssä kysyttiin ovatko työntekijät selvillä oman työnsä tehtävistä ja tavoitteista ja keskiarvoksi muodostui 4,5.

Henkilöstöyhdistykset ovat toimineet aktiivisesti ja niiden toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä.

### **5.6.6 Henkilöstön Saku-toiminta**

Saku ry:n henkilöstön kisatoimintaan osallistuu perinteisesti Kpedun henkilöstöä.

Talvikisoissa henkilöstöä osallistui hiihtoon, salibandyyn ja uintiin.

Lentopalloa on pelattu naisten ja miesten joukkueilla sekä sekajoukkueella. Joukkueet ovat osallistuneet Sakun lentopalloturnauksiin kaksi kertaa vuodessa

Kpedu järjesti Sakun henkilöstön syyskisaat Kokkolassa 7.-8.9.2024. Kisaat keräsivät lähes 200 osallistujaa, joista 42 kpedulaisia. Lisäksi kpedulaisia on runsaasti talkootehtävissä kisajärjestelyissä. Suosituimpia lajeja olivat saappaanheitto (yli 70 osallistujaa) ja kuulantyoöntö (55 osallistujaa). Perinteisten lajien lisäksi tarjolla oli extralajina sprinttisuunnistus. Kpedulaiset menestyivät kisoissa erinomaisesti haalien kymmenittäin mitaleja ja kisakokemuksia. Kisaviikonloppu sai sakulaisilta runsaasti kiitosta. Tässä pari palautetta kisakävijöiltä: "Erinomainen yhteishenki. Tapahtumien järjestelyt täydelliset. Iltajuhla huippu" ja "Tällä kertaa en muuttaisi mitään, hieno tapahtuma!"

Henkilöstöä on osallistunut lisäksi keilaus-, padel- ja golfkisoihin.

Syksyllä Kpedussa oli käynnissä Saku ry:n Liikkeelle -liikuntakampanja 2.9.-6.10.2024 välisen ajan.



### 5.6.7 Työmerkkipäivämuistaminen

Kpedussa halutaan kiittää ja osoittaa arvostusta hyvästä ja pitkästä kunnallisesta työurasta. Työmerkkipäivämuistamista toteutetaan joka toinen vuosi. Työmerkkipäivämuistamisen kahvitilaisuus oli 9.12.2024, jolloin jaettiin Suomen Kuntaliiton ansiomerkit sen muistamistavan valinneille. Ansiomerkin vaihtoehtona oli lahja Kpedun henkilöstön muistamisen ohjeen mukaan.

Työmerkkipäivämuistamisia kunnallisesta palveluksesta oli 37 työntekijälle 20 vuodesta, 14 työntekijälle 30 vuodesta ja viidelle työntekijälle 40 vuodesta.

## 6 Yhteenveto

Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä oli 31.12.2024 yhteensä 430 työntekijää. Luvut eivät sisällä sivutoimisia (mm. luennoitsijoita, sivutoimisia tuntiopettajia), joita oli tarkasteluhetkellä 15 henkilöä. Tarkasteluhetkellä 31.12.2024 oli kolme henkilöä opintovapaalla, neljä henkilöä perhevapaalla, kolme henkilöä virkavapaalla, kaksi henkilöä vuorotteluvapaalla ja yksi työvapaalla. Heistä kymmenen on laskettu mukaan henkilöstömäärään 31.12.2024. Neljän työntekijän vapaan pituus oli niin pitkä, ettei heitä ohjeen mukaan lasketa henkilöstömäärään.

Osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli tarkasteluhetkellä 65 henkilöä. Osa-aikaisuuden syynä on pääsääntöisesti henkilöstä itsestään johtuva syy, kuten halukkuus tehdä lyhennettyä työaikaa, osittainen varhennettu eläke tai osittainen hoitovapaa.

Henkilöstömäärän kehitystä eri vuosina kuvaa parhaiten henkilötyövuosien kertymä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi. Tähän sisältyvät vuosiloman tai vapaajakson lisäksi palkalliset poissaolot (mm. sairauslomat, palkalliset perhevapaat ja tilapäinen hoitovapaa), mutta ei palkattomia poissaoloja. Luvuissa on mukana myös sivutoiminen henkilöstö.

Henkilötyövuosia oli 401 ilman sivutoimisia ja sivutoimiset mukaan laskettuna 425 vuonna 2024. HTV on vuonna 2024 laskettu sekä sivutoimiset mukaan laskettuna että ilman, koska vuosien 2022 ja 2023 raportit eivät laskeneet sivutoimisia mukaan. Näin luvut ovat verrannollisia keskenään.

Henkilötyövuosia oli 401 ilman sivutoimisia vuonna 2024. HTV ilman sivutoimisia on laskenut verrattuna edellisiin vuosiin (v. 2023/404, 2022/413).

Koko koulutusyhtymän henkilöstöstä hieman yli puolet 55,9 % kuuluu opetushenkilöstöön. Koulutuspalveluissa opetushenkilöstön määrä on 74,5 %. Yhteisissä palveluissa opetushenkilöstöä ovat opinto-ohjaajat, jotka ovat osa opiskelija- ja hakijapalveluita. Yhteisissä työelämä- ja elinvoimapalveluissa opetushenkilöstöä on projekti- ja ohjauspalveluissa. Opetuksen ohjaava ja avustava henkilöstö on laskettu mukaan muuhun henkilökuntaan. Lisäksi luonnonvara-alalla opetustilat (maa- ja metsätilat, navetta ja tallit) työllistävät runsaasti muuta kuin opetushenkilöstöä. Koulutusyhtymän omat ruoka-, laitoshuolto- ja kiinteistöhuoltopalvelut yhteisissä palveluissa lisäävät suhteellisesti muun henkilökunnan osuutta verrattuna opetushenkilöstöön.

Koulutusyhtymän henkilöstöstä 38,6 % on miehiä ja 61,4 % on naisia. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 50 vuotta 6 kuukautta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta 5 kuukautta.

Koulutusyhtymän suurin ikäryhmä on 50–59 –vuotiaat, johon kuuluu 33,3 % henkilöstöstä. Naisten suurimpaan ikäryhmään 50–59 –vuotiaat kuuluu 33,0 % naisista. Miesten suurin ikäryhmä on myös 50–59 –vuotiaat, jossa on 33,7 % miehistä. Koko henkilöstöstä yli 50-vuotiaita on 53,0 %. Yli 60-vuotiaita on 19,8 %.

Opetushenkilöstön osalta kaikki kelpoisuusehdot (ns. muodollinen pätevyys) täyttyy 88,1 %  
opettajakunnasta tarkasteluajankohtana 31.12.2024.

Kpedun strategian tavoitteena on henkilökunnan osaamisen ajantasaisuuden varmistaminen. Vuonna 2024 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024–2025, joka sisältää henkilöstön osaamisen kehittämisen pääpainopisteet valtakunnallisista ja alueellisista sekä organisaation ja henkilöstön kehittämis- ja osaamistarpeisiin pohjaten.

Vuonna 2024 osana Strapetsi-hanketta mallinnettiin Kpedun osaamisen kehittämisen malli ja otettiin käyttöön osaamiskartoitukset, joiden pohjalta kartoitettiin osaamisen nykytilaa ja tehtiin toimiala- ja osaamiskohtaisia kehittämissuunnitelmia.

Osaamisen kehittämisessä käytetään 70-20-10 -mallia. Olemme osallistuneet aktiivisesti hankeverkostoihin ja hyödyntäneet hankkeiden mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämisessä mm. digiosaamiseen liittyen, oppimisympäristöjen kehittämisen ja opiskelijahuollon näkökulmasta. Pedagogista kehittämistä on tapahtunut mm. tutkintovastaavien ja vastuuhjaajien infoissa ja tiimiopettajuuteen kouluttautumalla. Vastuullisuuteen ja turvallisuuteen on ollut koulutustilaisuuksia.

Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivien ja henkilöiden määrä on vähentynyt edellisiin vuosiin verrattuna. Työterveyshuollon raportin mukaan yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, hengityselinten sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Henkilöstöstä 35,6 % ei ollut sairauspoissaoloja lainkaan vuoden 2024 aikana. Kpedun sairauspoissaolopäiviä on 9,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden ja sairauspoissaoloprosentti on 3,7 %.

Tapaturmista johtuvat poissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmia ja turvallisuuteen liittyviä asioita on kirjattu tarkemmin vuoden 2024 turvallisuusraporttiin.

Vuonna 2024 koulutusyhtymän henkilöstöstä 7 jäi eläkkeelle. Keski-ikä eläkkeelle siirtyessä vuonna 2024 oli 60,4 vuotta. Tämä sisältää siirtymisen vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta. Havaittavissa on, että henkilöstö ei välttämättä jää vielä eläkkeelle laskennallisen eläkeiän täytyttyä, vaan jatkaa työssään vielä tovin tämän jälkeen.

Henkilöstökysely toteutettiin 28.10. – 10.11.2024 välisenä aikana omana Webropol-kyselynä. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä henkilöstöltä ajantasaista palautetta työn tekemisestä, työhyvin-voinnista ja kehittämistarpeista. Koko henkilöstön vastausprosentti oli 68,6 %. Palvelualueittain ja toimialoittain/toiminnoittain vastausprosentteissa oli vaihtelua. Henkilöstökyselyn tulokset raportoidaan koko Kpedun tulosten lisäksi myös palvelualueittain, toimialoittain ja -paikoittain, toiminnoittain ja johtotiimien mukaan. Kyselyn tarkoituksena on erityisesti antaa tietoa toimialoittain ja toiminnoittain toiminnan kehittämistä varten. Kpedun toimialat, toiminnot ja tiimit ovat käyneet tuloksia läpi ja tehneet kehittämissuunnitelman, jonka toimenpiteisiin palataan vuoden aikana. Henkilöstökyselyn tulokset on käsitelty heke-tiimissä, johtoryhmässä, YT-ryhmässä ja hallituksessa ja ne esitellään valtuustolle henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Lisäksi työsuojelujaoksen, pääluottamusmiesten ja johtoryhmän kesken tulokset on käsitelty yhteispalaverissa.

Vuoden 2024 aikana toteutettiin 29 ulkoista rekrytointia, joista 13 oli vakituiseen ja 16 määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Sisäisiä rekrytointeja oli yksi, joka oli määräaikaiseen palvelusuhteeseen.

Vuonna 2024 käytössä on ollut myös avoin haku Kpedun osaajapankkiin, jonka kautta on palkattu opetuksesta ja ohjauksesta innostuneita asiantuntijoita lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Vuoden 2024 aikana marraskuuhun mennessä avoimen haun kautta jätettiin 186 hakemusta. Vuonna 2023 avoimen haun kautta hakemuksia jätettiin 159 kappaletta. Hakijamäärän nousun perusteella voidaan todeta, että työnantajamielikuvan kehittämistyössä on vuoden 2024 aikana onnistuttu. Avoin haku Kpedun osaajapankkiin suljettiin yhteistoimintaneuvottelujen käynnistyttyä marraskuussa 2024.

Vuoden 2024 aikana on edistetty työnantajamielikuvaa, kehitetty rekrytointiprosessia ja työntekijäkokemusta, mm. hakijakokemuskyselyllä, prosessien sähköistämällä ja osallistamalla KokkolaWorks2-kampanjaan.

Vuonna 2024 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 110 euron arvoisesti ePassiFlex -etuutta liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointiin. Käytössä on myös työsuohdepyöräetus.

Kpedun yhteiset kehittämispäivät järjestettiin keväällä ja syksyllä. Lisäksi toimipaikat, toimialat ja toiminnot ovat järjestäneet omia henkilöstön kehittämispäiviä. Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin joululounas. Pikujouluja ei järjestetty yt-tilanteen ja taloudellisten säästöjen vuoksi.

Työntekijät ovat voineet itse suunnitella oman toimialan/-tiimin tyhy-päivien sisällöt. Tyhy-päiviä vietettiin pääsääntöisesti kevään ja alkusyksyn aikana. Syksyllä Kpedussa oli käynnissä Saku ry:n Liikkeelle -liikuntakampanja. Kokkolassa järjestettiin syyskuussa Saku ry:n syyskisat, joihin henkilöstöä osallistui runsaasti talkootehtäviin ja kisaamaan. Henkilöstöä osallistui myös muihin Saku ry:n järjestämiin urheilukisoihin.

Työmerkkipäivämuistamisen kahvitilaisuus oli 9.12.2024, jolloin muistettiin kunnallisesta palveluksesta, oli 37 työntekijää 20-vuodesta, 14 työntekijää 30 vuodesta ja viittä työntekijää 40 vuodesta.



KESKI-POHJANMAAN  
KOULUTUSYHTYMÄ  
Mellersta Österbottens utbildningskoncern